

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

CARLOS HENRIQUE DE AGUIAR FILHO

**CONTABILIDADE TRABALHISTA:
ESTUDO DE CAUSAS E EFEITOS DAS AÇÕES DE RESCISÃO
TRABALHISTA NO PASSIVO DA EMPRESA**

RIO DE JANEIRO

2022

CARLOS HENRIQUE DE AGUIAR FILHO

**CONTABILIDADE TRABALHISTA:
ESTUDO DE CAUSAS E EFEITOS DAS AÇÕES DE RESCISÃO
TRABALHISTA NO PASSIVO DA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
conclusão da disciplina de Trabalho de
Conclusão de Curso – TCC I do curso de
Bacharelado em Ciências Contábeis da
Universidade 2022-2

Orientador: Profº. Dilo Sérgio de
Carvalho Vianna

RIO DE JANEIRO

2022

CARLOS HENRIQUE DE AGUIAR FILHO

**CONTABILIDADE TRABALHISTA:
ESTUDO DE CAUSAS E EFEITOS DAS AÇÕES DE RESCISÃO
TRABALHISTA NO PASSIVO DA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
conclusão da disciplina de Trabalho de
Conclusão de Curso – TCC I do curso de
Bacharelado em Ciências Contábeis da
Universidade 2022-2

Aprovado em: __/__/____

BANCA EXAMINADORA

Dilo Sérgio de Carvalho Vianna

Prof^(a). Titulação Nome do Professor(a)

José Augusto Veiga da Costa Marques

Prof^(a). Titulação Nome do Professor(a)

Pedro Cosentino Delvizio

Prof^(a). Titulação Nome do Professor(a)

RESUMO

O tema deste trabalho é sobre as causas e efeitos das ações de rescisão trabalhista no passivo das empresas. Sabe-se que um dos principais problemas para o passivo das empresas no mundo empresarial hoje se relaciona com as ações de rescisão trabalhista. Desta forma este trabalho foi fruto do direito do trabalho e da contabilidade trabalhista com as novas relações e leis quanto a rescisão do contrato de trabalho e as reclamações trabalhistas e assim, os custos que geram no passivo das empresas. O objetivo geral é analisar as causas e os efeitos que as rescisões e reclamações trabalhistas podem gerar no passivo das empresas. Como objetivos específicos se vai identificar os motivos que geram as rescisões e reclamações trabalhistas; identificar os efeitos na contabilidade dos custos com rescisões e reclamações trabalhistas e verificar as informações contábeis resultantes nas causas e efeitos das rescisões e reclamações trabalhistas. Este estudo se justifica diante da necessidade de verificar os motivos que geram rescisões e reclamações trabalhistas que geram custos para as empresas, e assim poder verificar as informações contábeis sobre como esses custos geram impacto no passivo das empresas. A metodologia usada foi de análise dos índices de endividamento e entrevista com gestores de duas empresas do ramo do vestuário. As análises dos índices mostram que as reclamações trabalhistas afetam a estrutura de capital das empresas e a composição do endividamento das empresas podendo por em risco a sua continuidade. As entrevistas também mostraram a dinâmica de como ocorreram esses eventos, ou seja, não foi causada internamente e sim por fatores além do controle dos empresários. A diferença foi como eles conseguiram lidar com situações semelhantes, levando um caso a não ter problemas trabalhistas e o outro sim.

PALAVRAS-CHAVE: Contabilidade. Trabalhista. Rescisão. Trabalho. Passivo.

ABSTRACT

The theme of this work is about the causes and effects of the actions of labor termination in the liabilities of the companies. It is known that one of the main problems for corporate liabilities in the business world today is related to labor termination actions. In this way, this work was the result of labor law and labor accounting with the new relations and laws regarding the termination of the employment contract and labor claims and thus, the costs that they generate in the companies' liabilities. The general objective is to analyze the causes and effects that terminations and labor claims can generate on companies' liabilities. As specific objectives, the reasons for the terminations and labor complaints will be identified; identify the effects on the accounting of expenses with terminations and labor claims and verify the accounting information resulting from the causes and effects of terminations and labor claims. This study is justified in view of the need to verify the reasons that generate terminations and labor claims that generate expenses for companies, and thus to be able to verify the accounting information about how these costs impact companies' liabilities. The methodology used was the analysis of debt ratios and interviews with managers of 2 companies in the clothing industry. The analyzes of the indexes show that the labor claims occurred to the companies' capital structure and the composition of the companies' indebtedness, putting their continuity at risk. The interviews also got to know the dynamics of how these events occurred, that is, it was not caused internally, but by factors beyond the control of the entrepreneurs. The difference was how they managed to handle similar situations, leading to one case having no labor issues and the other having.

KEY-WORDS: Accounting. Labor. Termination. Work. Passive.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 OBJETIVOS	8
1.1.1 Objetivo geral	8
1.1.2 Objetivos específicos	8
1.2 JUSTIFICATIVA	9
2 LEIS DO TRABALHO	9
2.1 Direito Do Empregador	10
2.2 Ações De Rescisão Trabalhista	12
2.2.1 Rescisão do Contrato por vontade do Empregador	12
2.2.2 Rescisão do Contrato por vontade do Empregado	13
2.2.3 Rescisão do Contrato por Desaparecimento de uma das Partes	14
2.2.4 Rescisão do Contrato através de Mútuo Acordo	15
2.2.5 Rescisão do Contrato por culpa recíproca	15
2.2.6 Rescisão do Contrato por advento do termo do Contrato	15
2.2.7 Rescisão do Contrato por força maior	16
2.2.8 Contabilidade trabalhista	16
3 METODOLOGIA	20
4 análise dos resultados	21
5 ESTUDO DE CAUSAS E EFEITOS DAS AÇÕES DE RESCISÃO TRABALHISTA NO PASSIVO DA EMPRESA	22
5.1 Os Motivos Que Geram As Rescisões E Reclamações Trabalhistas	23

5.2 Processo trabalhista: da petição inicial à liquidação de sentença	23
5.3 Etapa Preliminar da Execução: Liquidação de Sentença	26
5.4 Liquidação Por Cálculo.....	27
5.5 VERBAS E DENOMINAÇÕES TRABALHISTAS	28
5.5.1 Revelia	28
5.5.2 Prescrição	29
5.5.3 Equiparação salarial	29
5.5.4 Horas extras	30
5.5.5 Intervalo intrajornada.....	30
5.5.6 Intervalo interjornada.....	31
5.5.7 Adicional de insalubridade.....	31
5.5.8 Adicional noturno.....	32
5.5.9 13º Salário	33
5.5.10 Férias e o terço constitucional	33
5.5.11 Fundo de garantia por tempo de serviço	33
5.5.12 Correção monetária e juros de mora	34
5.5.13 INSS e IRRF.....	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS.....	37

1 INTRODUÇÃO

A continuidade da relação de emprego, reconhecida como princípio do Direito do Trabalho tem sido consagrada no direito positivo de um número cada vez maior de países (RODRIGUES, 2000, p. 134).

Não se pode, entretanto, esquecer o natural interesse dos contratantes em preservar sua liberdade de romper o vínculo de emprego, interesse que é bastante mais considerável por parte do empregador e que tem sido justificado através de exigências da empresa, como a necessidade de manter apenas a mão de obra produtiva e a de impor a disciplina no ambiente de trabalho.

O conflito entre estas tendências divergentes torna especialmente complexa a terminação das relações de trabalho e, mais tarde, se acrescentarmos que suas consequências são, evidentemente, graves para o trabalhador, para quem o salário é essencial à sobrevivência.

Surgem neste viés, reclamações trabalhistas e rescisões contratuais de trabalho que sob proteção do Direito do Trabalho causam despesas as empresas.

Desta forma este trabalho foi fruto do direito do trabalho e da contabilidade trabalhista com as novas relações e leis quanto a rescisão do contrato de trabalho e as reclamações trabalhistas e assim, os custos que geram no passivo das empresas.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

O objetivo geral é analisar as causas e os efeitos que as rescisões e reclamações trabalhistas podem gerar no passivo das empresas.

1.1.2 Objetivos específicos

Com base no objetivo geral tem se os seguintes objetivos específicos:

- a. Identificar os motivos que geram as rescisões e reclamações trabalhistas;
- b. Identificar os efeitos na contabilidade dos custos com rescisões e reclamações trabalhistas;

- c. Verificar as informações contábeis resultantes nas causas e efeitos das rescisões e reclamações trabalhistas.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este estudo se justifica diante da necessidade de verificar os motivos que geram rescisões e reclamações trabalhistas que geram custos para as empresas, e assim poder verificar as informações contábeis sobre como esses custos geram impacto no passivo das empresas.

Veremos essas informações levando-se em conta que no cenário brasileiro atual esses custos são comuns e cada vez maiores a todas as empresas que geram emprego.

Estamos percebendo que o descontentamento dos empregadores é grande frente a estes custos trabalhistas recorrentes, assim, faz-se importante verificar o quanto os mesmos impactam no passivo da empresa e seus motivos, e assim contribuir com a literatura a respeito provendo de uma base teórica que pode ser levada em conta tanto aos contadores que atuam nas empresas como aos empresários na prevenção dos motivos que levam aos custos.

2 LEIS DO TRABALHO

Segundo os art. n 2 e nº 3 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), (Brasil, 1953) empregador é a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço do empregado, que é aquele que presta serviço ao empregador, com carga horária definida mediante salário estipulado.

A relação de emprego estabelecida entre eles caracteriza vínculo empregatício porque a prestação de serviço é de natureza não eventual, independente do contrato de emprego ser de trabalho em regime de tempo integral ou parcial, e subordinada, pois o empregado que deve aguardar e executar ordens do empregador.

Tal como já pudemos observar, no ano de 1943 foi instituída a CLT (Brasil, 1953), realmente o marco mais importante no direito do trabalho do Brasil. E sobre o assunto leciona Zanluca (2011) dizendo assim:

“A CLT surgiu pelo Decreto-Lei 5452 de 1 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista existentes no país. Teve como objetivo principal a regulamentação as relações individuais e coletiva do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem tendo modificações o intuito de se adequar as modernidades (ZANLUCA, 2011, p.22).”

Esta mencionada norma resultou em inúmeras melhorias e garantias de direito que anteriormente não eram cumpridos ou até mesmo não existiam. Melhorias tais como a obrigatoriedade de férias com remuneração, o registro de trabalhador, o período de descanso, o segurança do trabalho, a fiscalização, o direito a organizações sindicais e as convenções coletivas, entre outros mais.

Caracteriza ainda essa relação os direitos do empregado, tais como férias, 13º salário, licença saúde e maternidade, FGTS, e a obrigatoriedade da apresentação da carteira de trabalho e da Previdência Social.

2.1 DIREITO DO EMPREGADOR

O empregador possui o direito, garantido por lei, de ordenar, agir e mandar no empregado, desde que seja conforme os limites aceitáveis determinados no Direito do Trabalho.

Este poder dispensado ao empregador é conhecido como poder disciplinar, e é uma faculdade que o empregador possui de exercê-lo no instante em que necessário e, que também são capazes de serem delegados a um indivíduo que realiza um cargo de confiança, tal como um diretor. Este poder disciplinar do empregador possui como mais relevantes características: o de organizar a empresa, conforme seu desejo e, o de aplicar punições aos que forem contrárias as suas ordens (PRUNES, 2001).

No que diz respeito a este poder disciplinar, os dizeres de Prunes (2001) ainda agregam dizendo que:

“A infração legal ou contratual, por parte do empregado, pode desencadear a vontade do empregador em puni-lo de alguma forma, dentro dos limites aceitáveis pelo Direito do Trabalho. É uma forma de exigir e obter o satisfatório cumprimento do pactuado e, pelo temor de sofrer novas punições por parte do empregado, dar um caráter pedagógico à medida (PRUNES, 2001, p.19).”

Já as lições de Martins (2015) esclarecem que:

“O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave (MARTINS, 2015, p.130).”

Entretanto, no âmbito desse poder disciplinar frente à justa causa, Antonio Monteiro Fernandes, mencionado pelas palavras de Prunes (2001), evidencia assim:

“Custa, por isso, aceitar que o regime da justa causa contenha, de algum modo, subsídios válidos para a tutela da disciplina laboral. A rescisão por justa causa não exprime, nesses casos, senão a falência de mecanismo disciplinar: a situação não deixa margem à reconstituição do ascendente do dador de trabalho, contém o germe da incompatibilidade entre as partes, ou seja, o da destruição das relações. Enquanto o poder disciplinar tiver que ser concebido como uma expressão da supremacia do dador de trabalho, envolvendo sempre um conteúdo punitivo ou sancionatório, difícil se tornará arrumar na sua moldura a rescisão por justa causa (PRUNES, 2001, p.19).”

Podemos então chegar à conclusão de que o poder disciplinar fica caracterizado através das sanções que não transgridam o contrato de trabalho, mas admite a rescisão do contrato por justa causa, sendo esta compreendida como uma pena máxima, o maior castigo possível ao trabalhador.

Quando não por via de justa causa, há, no direito do trabalho, regras que permeiam a rescisão do contrato de trabalho e que geram custos no passivo das empresas. Também vemos custos devido reclamações trabalhistas, cada vez mais recorrentes e que também causam custos pesados no passivo das empresas.

Assim, com todo o contexto do surgimento do direito do trabalho, se faz necessário à execução trabalhista diante de diversas situações do trabalhador, sendo objetivo desta pesquisa também levar a futuras considerações mais precisas sobre causas trabalhistas (reclamações) em sua execução válido às necessidades

do trabalhador. A execução e o processo trabalhista são o principal meio de punir empresas que não cumprem as normas, leis e as regras pela CLT (Brasil, 1953).

2.2 AÇÕES DE RESCISÃO TRABALHISTA

Compreende-se por rescisão de contrato de trabalho a extinção da relação de emprego, ela possui a capacidade de ser resultante tanto por vontade do empregador como pelo desejo do empregado, com ou sem justa causa para o fim deste contrato de trabalho.

“Délio Maranhão (1992v. 1:525-526) emprega a palavra dissolução para especificar os casos em que contrato chega a seu fim por uma via que não seja a normal, comportando as subespécies resilição, resolução, revogação e rescisão. A resilição ocorre, quando as próprias partes desfazem o pacto que haviam celebrado. Seria o distrato previsto no art.472 do Código Civil. As palavras dissolução e distrato muitas vezes são empregadas na terminação de contratos societários. A resolução diz respeito à dissolução dos por inexecução faltosa de uma das partes contratantes ou quando o contrato é subordinado a uma condição resolutiva. A revogação é uma espécie de dissolução própria dos contratos a título gratuito, que pode ser excepcionalmente observada num contrato e se verifica no caso de nulidade. É preferível utilizar o termo cessação do contrato de trabalho, pois inclusive, a legislação previdenciária (Lei nº 8.213/91) também fala da cessação de seus benefícios. A CLT, porém, em muitos artigos emprega a palavra rescisão, e, muitas vezes, na prática se utiliza o termo extinção, que vamos observar como sinônimos (MARTINS, 2021, p.343-344).”

Para que se efetive o fim do pacto empregatício, contrariamente como acontece no nascimento do vínculo de emprego, é preciso que se elabore um documento específico para proporcionar quitação das verbas devidas e direitos adquiridos no decorrer do prazo de tempo em que perdurou tal relação.

2.2.1 RESCISÃO DO CONTRATO POR VONTADE DO EMPREGADOR

É um direito do Empregador optar pela rescisão do Contrato de Trabalho através da dispensa com ou sem Justa Causa.

Os dizeres de Martins (2021, p. 373) ainda agregam sobre o assunto assim:

“O Empregador pode dispensar o Empregado sem justa causa, cessando, assim, o Contrato de Trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O Empregador poderá dispensar o Empregado que comete falta grave, ou seja, com Justa Causa. A Justa

Causa vem a ser o procedimento incorreto do Empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício Martins (2021, p. 373)."

Irá ser dispensado ao Empregador, o direito de rescisão do Contrato de Trabalho sem ônus, na situação em que o Empregado efetua algum ato ilícito, resultando em violação de alguma obrigação legal ou contratual deste vínculo.

Sendo assim, este vínculo empregatício será finalizado através da iniciativa do Empregado por meio do pedido de demissão, situação em que não irá possuir o Direito de movimentar nesta oportunidade os depósitos do FGTS, que vão ser transferidos para agência bancária com a qual o seu novo Empregador faz suas transações. O Empregado que faz o pedido de demissão precisa proporcionar o aviso prévio ao Empregador e, caso não o fizer, perde o Direito aos salários do respectivo período, sendo capaz que o Empregador retenha o saldo de salário para se compensar. (NASCIMENTO, 2014, p.317).

Na concepção de Carrion (2021, p. 410), há outras diferentes maneiras de justas causas, onde o Empregador possui a capacidade de dispensar o Empregado:

"[...] Ferroviário que recusa prorrogação horária em certos casos (artigo 240); Aprendiz que não frequenta curso de aprendizagem ou não o aproveita (artigo 432); Bancário que omite o pagamento de dívidas (artigo 508); Grevista que pratica excessos (Lei 7.783/89, artigos 14 e 15; CLT, artigo 722 e seguintes.); Segurança do trabalho (artigo 158); Faltas passíveis de pena de demissão para o Empregado público (Lei 8.027/90); Declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte (Decreto 95.247/87), Dano moral (artigo 477/18) Carrion (2021, p. 410)."

Ainda existem outras mais formas e possibilidades legais da se findar o Contrato de Trabalho.

2.2.2 RESCISÃO DO CONTRATO POR VONTADE DO EMPREGADO

O Empregado possui a capacidade de optar pela Rescisão do Contrato de Trabalho fazendo o pedido de demissão, na Rescisão Indireta ou por aposentadoria. As palavras de Nascimento (2014) lecionam assim sobre este tema:

"O vínculo de emprego extingue-se por iniciativa do Empregado com pedido de demissão, caso em que não terá Direito de movimentar nessa oportunidade os depósitos do FGTS, que serão transferidos para agência bancária com a qual o seu novo Empregador operar. O Empregado que pede demissão deve dar aviso prévio ao Empregador e se não o fizer perde

o Direito aos salários do respectivo período, podendo o Empregador reter o saldo de salário para se compensar. A Rescisão do Contrato de Trabalho pode resultar de iniciativa do Empregado sem pedido de demissão, sempre que o Empregador incorrer em Justa Causa, hipótese denominada despedimento ou dispensa indireta. A aposentadoria também rescinde o Contrato. Não há obrigatoriedade de o trabalhador, aposentado por idade, tempo de serviço ou aposentadoria especial, desligar-se do trabalho solicitando Rescisão contratual. O que deve ser requerido é aposentadoria e não pedido de demissão, como, também não há que se falar em dispensa (NASCIMENTO, 2014, p.702-703)."

Desta maneira, coloca-se um fim no Contrato de Trabalho, caso o colaborador peça demissão, perante o cumprimento de um aviso prévio ao Empregador, nas situações de Justa Causa por parte do Empregador ou na ocasião de aposentadoria do Empregado.

2.2.3 RESCISÃO DO CONTRATO POR DESAPARECIMENTO DE UMA DAS PARTES

Caso ocorra a morte do trabalhador, do Empregador pessoa física ou até mesmo a extinção da empresa, acontece a extinção do Contrato de Trabalho.

Os dizeres de Delgado (2019) evidenciam que:

"[...] com a morte do empregado, será necessário o imediato fim do contrato de trabalho, haja vista a pessoalidade inerente a este contrato: sendo infungível a pessoa do trabalhador, extingue-se, automaticamente, a relação de emprego com seu falecimento. (DELGADO, 2019, p.128)."

Desta maneira, as lições de Martins (2021, p. 398-399) evidenciam que *"a morte do trabalhador implica a cessação do Contrato de Trabalho, que é pessoal em relação ao Empregado"*.

"O § 2º do art. 483 da CLT atribui uma faculdade ao Empregado no caso de falecer o Empregador constituído em empresa individual. Se a empresa individual encerra sua atividade, o Empregado está automaticamente despedido; porém se alguém continua com o negócio, ao Empregado fica a faculdade de rescindir ou não o Contrato. Na extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o Empregado fará jus a todos os Direitos previstos na legislação, pois não foi ele quem deu causa à cessação do Contrato de Trabalho (PAES DE ALMEIDA, 2017)."

Sendo assim, na ocasião em que desapareça ou faleça uma das partes do Contrato de Trabalho, será findado o mesmo.

2.2.4 RESCISÃO DO CONTRATO ATRAVÉS DE MÚTUO ACORDO

Nesta espécie de rescisão do contrato de trabalho, as partes integrantes do contrato são capazes de fazerem um acordo para a cessação do pacto laboral. É preciso somente que determinem quais as formas e consequências deste rompimento de vínculo de emprego.

Efetuada então este acordo, apresentam a possibilidade de extinguir o Contrato, entretanto não será autorizado o levantamento do FGTS, os salários, férias não apresentam a capacidade de serem transferidas, já as demais verbas poderão ser negociadas. (SÜSSEKIND, 2005, p.267).

2.2.5 RESCISÃO DO CONTRATO POR CULPA RECÍPROCA

Esta forma de rescindir o contrato empregatício pode englobar o fato de que as duas partes proporcionam motivação à cessação do pacto laboral por justo motivo.

“Diz respeito à culpa recíproca a hipótese de justo motivo para a cessação do Contrato de Trabalho. Existem duas faltas graves: uma do Empregado e outra do Empregador. A falta do Empregado estaria capitulada no art. 482 da CLT e a falta do Empregador estaria elencada no art. 483 da CLT. A causa determinante para a Rescisão do Contrato de Trabalho é a ocorrência das duas faltas. As faltas de ambas as partes devem ser concomitantes, pois devem ocorrer ao mesmo tempo. Não deve haver espaço de tempo entre uma e outra (MARTINS, 2021, p. 399).”

Desta forma, a Súmula 14 do TST, já na sua nova redação, evidencia assim sobre o assunto:

“14. Culpa Recíproca - Contrato de Trabalho - Aviso Prévio - Férias - Gratificação Natalina. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (artigo 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais (BRASIL, 2009).”

2.2.6 RESCISÃO DO CONTRATO POR ADVENTO DO TERMO DO CONTRATO

Esta situação de cessação do contrato de trabalho ocorre quando uma das partes rescinde o Contrato antes do término deste.

Segundo os dizeres de PAES de ALMEIDA (2003, p. 42):

“No termo normal, haverá pagamento de FGTS, 13º salário proporcional, férias proporcionais mas não cabe aviso prévio, multa fundiária. Todavia, se rescindido pelo Empregador antes do prazo, o Empregado receberá indenização correspondente à metade da remuneração a que teria Direito até o termo do Contrato (art. 479); caso seja pelo Empregado, indenizará o Empregador, desde que não exceda àquela parte que teria Direito em idênticas condições (art. 480, §1º, da CLT) Nascimento (2014).”

2.2.7 RESCISÃO DO CONTRATO POR FORÇA MAIOR

Esta espécie de rescisão será capaz de terminar o contrato por uma ocorrência inevitável e imprevisível, sem o desejo do Empregador.

“O Contrato de Trabalho poderá terminar por força maior. Considera-se maior o acontecimento inevitável e imprevisível, em relação à vontade do Empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente (artigo 501 da CLT). Pode-se exemplificar como força maior o incêndio, a inundação, o terremoto, o vendaval e outros fenômenos naturais, que venham a afetar a situação econômica e financeira da empresa (MARTINS, 2021, p. 397).”

Ainda no que diz respeito a força maior, Carrion (2021, p. 277) leciona dizendo que *“a força maior adotada pelo texto abrange o caso fortuito (imprevisto e imprevisível) e a força maior em sentido restrito (fato previsto e previsível), ambos superiores às forças de quem lhes suporta os efeitos”*.

2.2.8 CONTABILIDADE TRABALHISTA

A contabilidade apresenta uma direta relação entre inúmeras áreas afins, certas delas com maior ou menor importância, entretanto, sempre apresentando a relevância do profissional em todas as áreas possíveis. No contexto do direito, as relações passam a ser ainda mais importantes, isso porque o contador atua sob uma legislação que é elaborada através da área jurídica e é por meio dela controlada e colocada em prática (PASSOS, 2018).

Direcionando o foco ao caso do direito do trabalho, estas relações são muito mais próximas, levando em consideração que tanto a contabilidade, quanto o direito do trabalho atuam em sincronia, evidenciando uma relação de dependência direta uma da outra, considerando ainda que o contador realiza os seus trabalhos de departamento de pessoal se fundamentando na legislação trabalhista que está em vigor (MIRANDA, 2019).

Os dizeres de Gasparine e Obersteiner (2012) lecionam assim sobre este assunto:

“A Contabilidade e o Direito do Trabalho são matérias que possuem autonomia científica, porém, são muito próximas. Assim como o advogado precisa ter noção de cálculos trabalhistas, o contador necessita conhecer a legislação que rege o pacto laboral. Para melhor compreender as condições da atualidade é necessário estudar o histórico, bem como a evolução com o decorrer do tempo e o conceito tanto da Contabilidade como do Direito do Trabalho, e a relação existente entre essas duas matérias. (GASPARINE E OBERSTEINER, 2012, p.02).”

Sendo assim, para Passos (2018) e Ramos (2022) a obrigação de o contador possuir o conhecimento da legislação trabalhista se fundamenta na mera realidade de que é por meio dela que ele é capaz de realizar, de maneira adequada, os cálculos associados à folha de pagamento, assim como a emissão de guias para o pagamento de tributos relacionados à folha.

Segundo leciona Rodrigues et.al. (2012):

“Por ser o contador o grande responsável pela folha de pagamento e demais verbas pagas, bem como, escrituração, contabilização de todas as contas da empresa que se referem a empregados, é de fundamental importância que ele tenha conhecimento sobre a Legislação trabalhista. (RODRIGUES et. al., 2012, p.25).”

Desta maneira, o profissional de contabilidade, ao realizar as suas funções de cálculos trabalhistas necessita possuir um elevado e muito completo conhecimento da legislação que estão em vigor, assegurando assim a adequada aplicação dos percentuais devidos, tanto no lado da empresa quanto pelo empregado, realizar o mais adequado recolhimento de impostos e garantir que a relação de trabalho está sendo efetuada de acordo com o que está estipulado na legislação brasileira (SANTOS, 2021).

Entre as ações mais relevantes do contador, este profissional possui como obrigações, além da emissão das guias de FGTS e INSS, a conservação da inscrição do PIS, a emissão da CAGED, cálculos e entrega das fichas de salário família e a obrigatoriedade de enviar a RAIS.

As lições de Gasparine e Obersteiner (2012) ainda agregam evidenciando que:

“Todo profissional de contabilidade em especial o atuante na área trabalhista deve conhecer os direitos e deveres do empregador e do empregado, principalmente compreender e interpretar as leis que regem a relação empregatícia. Procurando sempre estar atualizado para atender sua clientela de forma rápida, clara e objetiva. O responsável pelo departamento pessoal intermediar a relação entre empregador e empregado, desde a contratação até o encerramento do vínculo empregatício, e também esclarece as dúvidas de ambas as partes relacionadas a Legislação Trabalhista e a Previdência Social, regulamentadas por obras como a Constituição Federal (CF) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (GASPARINE E OBERSTEINER, 2012, p.06)”.

Todas estas obrigações podem ser realizadas de maneira direta pelo contador ou ele possui a capacidade de ajudar o departamento pessoal de uma determinada instituição no momento de fazer estes cálculos, realizando uma conferencia dos mesmos e garantindo a retidão de todos os dados.

Entretanto, ainda há um instante em que o contador apresenta-se de extrema relevância tanto para a instituição quanto também para o empregado, que é no término do contrato de trabalho, seja por quais diferentes razões ela aconteça, o contador possui a necessidade de efetuar esta rescisão de forma adequada, zelando pela aplicação da lei.

Rodrigues et.al. (2012) agrega ainda evidenciam assim:

“Toda entidade deve cumprir seus deveres, respeitando sempre os direitos de seus colaboradores, seja ele fornecedor, empregados, Fisco ou sociedade. A pessoa jurídica tem uma série de obrigações referentes à legislação tributária, contábil e fiscal entre outras. As obrigações trabalhistas são uma série de providências que a empresa deve tomar com relação ao empregado. Pode ser mensal, semestral e anual. Todas de igual relevância, cujo não cumprimento pode causar penalidades para a empresa. (RODRIGUES et. al., 2012, p.30).”

O profissional contador ainda possui a responsabilidade de garantir o mais correto cumprimento da lei, entretanto a decisão final sobre os cálculos não é dele, mas sim do indivíduo responsável pela instituição que, em diversas situações, faz a

tentativa de burlar a legislação com a intenção de beneficiar em um contexto econômico a instituição em detrimento dos direitos do funcionário, o que caracteriza uma irregularidade diante o Ministério do Trabalho, sendo possível que isso resulte em sérios problemas para esta empresa.

As situações mais habituais são aquelas conhecidas como “acordos”, ocasião em que o empregador aceita fazer a demissão do empregado sem justa causa perante a assinatura de um aviso prévio retroativo, ocorrendo então a devolução da multa de 40% sobre o FGTS, o que infringe de forma muito grave a legislação trabalhista.

As palavras de Fagundes et al. (2011) evidenciam que:

“Se o empregado for demitido sem motivo, o empregador deverá conceder-lhe o aviso prévio ou pagar a indenização correspondente em dinheiro e ainda fazer a entrega das guias do FGTS, devendo-lhe mais 40% sobre o valor dos depósitos já corrigidos monetariamente. Deve pagar as férias vencidas e proporcionais com 1/3 de acréscimo. Igualmente deverá pagar o 13º salário vencido e proporcional. Se houver trabalhado por período de, ao menos, seis meses, o empregado também deve receber as guias de seguro-desemprego, o que lhe dará o direito a uma remuneração enquanto ficar desempregado pelo prazo máximo de cinco meses, proporcional ao tempo de serviço. O empregador tem os seguintes prazos para o pagamento das verbas de rescisão: até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; até o décimo dia contado da data de demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa do seu cumprimento. (FAGUNDES, 2011, p.04).”

Mesmo que o contador não possua incessantemente a responsabilidade por eventuais problemas que possivelmente aconteçam no instante da rescisão é de extrema relevância que ele, sendo um profissional de respeito, informe à empresa dos riscos de se efetuar uma rescisão que não esteja dentro dos padrões exigidos pela legislação e que são capazes de resultar em mais elevados prejuízos em um futuro próximo, na hipótese em que isso caminhe para um processo judicial.

As lições de Silva (2010) evidenciam assim:

“Existem muitas normas que regulam os diferentes cálculos e tipos de rescisão. É aí que mora a responsabilidade do Departamento de Pessoal, que deve está sempre em harmonia com a administração das empresas. Por parte do contador, de informar que o melhor a se fazer é trabalhar em conformidade com as Leis trabalhistas, e por parte do administrador de querer seguir essas normas que expressam os direitos do trabalhador. Tudo isso regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas. (SILVA, 2010, p.03).”

Desta forma, o contador precisa, para exemplificar, fazer alertas no contexto da relevância de impossibilitar problemas trabalhistas em função do esforço dispendido para tal em diversas ocasiões não ser condizente com a pseudo economia efetuada ao se calcular de maneira equivocada uma rescisão.

3 METODOLOGIA

A técnica aplicada a esta pesquisa foi a de coleta de dados bibliográficos, no qual foi consultado o acervo existente nas bibliotecas de onde foram escolhidos os autores que tem conhecimento aprofundado sobre o tema.

Na pesquisa do presente trabalho será utilizado método qualitativo de abordagem, que é um método de investigação científica (LAKATOS, 2006). Portanto, o procedimento deste trabalho pauta-se em consultas bibliográficas, trazendo para a pesquisa somente doutrinas relevantes ao tema.

Os dados coletados são descritivos precisando possuir o maior número de elementos possíveis para o levantamento da realidade estudada.

Como forma de atender ao objetivo deste estudo, será realizado uma análise de endividamento de 2 empresas do ramo de vestuário e de acessórios localizadas na cidade do Rio de Janeiro. Essas empresas selecionadas operam suas atividades no mesmo bairro para que possa fazer uma melhor comparação entre ambas por estarem expostas as condições similares.

As características dessas empresas são as seguintes:

- Ambas ficam localizadas no bairro de Copacabana;
- Ambas vendem calçados e acessórios de vestuário;
- Ambas possuem espaço físico para atendimento ao cliente;
- Ambas possuem o mesmo espaço físico para atendimento, arrumação de vitrine e estocagem dos produtos;
- Uma tem 4 funcionários sendo 1 gerente e a outra possui 5 funcionários sendo 1 gerente;
- Faturamento médio mensal de ambas ficam na faixa de R\$ 80.000,00 a R\$ 150.000,00;
- Ambas são tributadas pelo regime do simples nacional;
- Ambas são franquias.

Para analisar o grau de endividamento dessas empresas foram disponibilizados os Balanços patrimonial de 2021 e 2020. Os índices aplicados foram os seguintes, conforme Marion (2014):

Índice de capital de 3º sobre total

$$PC + PNC / PC + PNC + PL$$

Índice de garantia de capital próprio

$$PL / PC + PNC$$

Índice de composição de endividamento

$$PC / PC + PNC$$

Onde,

PC = passivo circulante

PNC = passivo não circulante

PL = patrimônio líquido

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Índices de endividamento

Por questões de preservar a imagem e a identidade das empresas deste estudo foi utilizado nomes fictícios. assim como a identidade dos empresários entrevistados também não foram reveladas sendo seus respectivos nomes substituídos por pseudônimos.

Como o intuito de entender de forma aprofundada o comportamento da análise anterior foi elaborada 2 entrevistas com os responsáveis dessas empresas. O responsável da cia ABC é o João e o responsável da cia 123 é o José.

Em ambas as entrevistas vimos que os empresários tem bastante tempo de experiência no ramo, demonstram interesse pela contabilidade de seus negócios, se preocupam com a gestão de dívida e em manter os pagamentos aos funcionários todos em dia.

Na entrevista do João, podemos perceber que está alinhado com a contabilidade para manter as contas sob controle e não perder nenhum prazo.

mesmo durante a pandemia ele conseguiu priorizar os pagamentos aos funcionários e com isso não gerou passivos trabalhistas. Já o José vinha com problemas de gestão, teve uma troca de contabilidade que ajudou na organização do passivo como um todo. Ele já vinha de um passivo trabalhista a alguns anos e com a pandemia acabou tendo dificuldades e esse passivo acabou aumentando. Mas com a melhora das receitas para próximo das receitas pré pandemia ele está conseguindo voltar a resolver essas pendências. Uma diferença observável entre as duas empresas é que o passivo trabalhista colocou em xeque a continuidade da Cia 123, mostrando que isso é um risco para a atividade de uma empresa.

Ano	Empresa	Índice 1	Índice 2	Índice 3
2020	ABC	0,07	13,93	1
2021	ABC	0,07	14,01	1
2020	123	0,57	0,81	0,32
2021	123	0,8	0,29	0,66

Pode-se perceber na tabela acima que a Cia ABC, que não possui reclamações trabalhistas, possui os melhores índices de endividamento do que a Cia 123 que está passando por processos de reclamação trabalhista.

Enquanto a Cia ABC possui apenas 7% dos recursos de origem de 3º, a Cia 123 subiu de 5% para 80%, ou seja, um aumento na dependência de capital de 3º. Isso se reflete no segundo índice, pois a Cia ABC tem R\$ 13,93 de garantia de capital próprio para cada R\$ 1,00 de capital de terceiros e R\$ 14,01 de garantia para cada R\$ 1,00 no segundo ano do estudo. Já a Cia 123 não cobre totalmente o capital de 3º em garantia com capital próprio nos 2 anos. Sobre a composição do endividamento a Cia ABC possui relação 1 nos 2 anos. Isso quer dizer que todo seu capital de 3º está alocado no curto prazo, o que pode vir a ser um problema caso tenha dificuldade de gerar caixa. O mesmo não pode ser dito da Cia 123, onde percebe-se que a maior parte da composição da dívida está no longo prazo devido as reclamações trabalhistas, principalmente.

5 ESTUDO DE CAUSAS E EFEITOS DAS AÇÕES DE RESCISÃO TRABALHISTA NO PASSIVO DA EMPRESA

5.1 OS MOTIVOS QUE GERAM AS RESCISÕES E RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Compreende-se por uma Reclamatória Trabalhista, o momento em que uma pessoa ingressa na justiça do Trabalho, necessitando passar por diversas etapas até que o Juiz pronuncie a Sentença final.

Os dizeres de Zanna (2005) lecionam assim sobre o processo trabalhista:

“O processo trabalhista é a maneira pela qual são conciliados ou julgados os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, chamados no processo de Reclamantes e Reclamados. Presta-se também para dirimir demais controvérsias decorrentes das relações trabalhistas regidas pelo Direito do Trabalho e capitulados na CLT.

São partes do Processo Trabalhista:

o Reclamante – o que faz a reclamação sendo, via de regra, o trabalhador, a Reclamada – quem sofre a reclamação sendo, geralmente, a pessoa (física ou jurídica) empregadora.

O Processo Trabalhista divide-se em duas hipóteses:

Conciliação entre as partes – nesta hipótese, o valor a ser pago é ajustado entre as partes mediante acordo que, depois de homologado pelo magistrado, constitui-se em decisão irrecorrível(...)

Sentença Judicial transitada em julgado – é a decisão judicial que põe fim a etapa litigiosa da fase de conhecimento (instrução do processo), da qual não cabe mais recurso relacionado com esta fase probatória. (ZANNA, 2005, p.254).”

Sendo assim, a Justiça do Trabalho é um órgão do Poder Judiciário onde, tanto os trabalhadores quanto os empregadores possuem a capacidade de recorrer no instante em que julgarem que seus direitos não estão sendo respeitados.

5.2 PROCESSO TRABALHISTA: DA PETIÇÃO INICIAL À LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

A fase inicial de um processo trabalhista ocorre através da Petição Inicial, situação em que o reclamante manifesta o seu desejo de acionar o reclamado. A petição é a ação que dá o início no processo trabalhista. Desta ação é que resultam nos atos subsequentes do processo.

Os dizeres do art. 840 da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1953) evidenciam que:

“Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.

§ 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior (Brasil, 1953)."

Desta forma, o caminho natural de um processo trabalhista é possível de ser elencado da seguinte forma:

1º – Distribuição e/ou protocolo: nesta etapa o advogado do reclamante, possuindo adequadamente a procuração, protocola o processo trabalhista perante à Vara do Trabalho (Brasil, 1953, Art. 837). Nas regiões onde existam mais de 1 (uma) Vara do Trabalho, a reclamação vai ser, de forma preliminar, factível a uma distribuição (Brasil, 1953, Art. 838).

2º – Autuação: nas folhas iniciais da Petição Inicial, a manifestação pioneira do reclamante no processo, recebem sua numeração e são envoltas em uma capa, com identificação do reclamante, o reclamado e a espécie de processo, o qual recebe um número, como o intuito de identificação (Brasil, 1953, art. 711).

3º – Notificação (Citação): o reclamado (réu) recebe a notificação para que compareça perante a Vara do Trabalho com o objetivo de que fique ciente da reclamatória trabalhista que está sendo movida contra ele (Brasil, 1953, Art. 841).

4º – Contestação: está é a etapa de resposta do reclamado (réu), onde este faz a impugnação dos fatos evidenciados pelo reclamante, na totalidade ou em parte (Brasil, 1953, Art. 847).

5º – Audiência de Julgamento: nesta fase o reclamante e o reclamado se apresentam na audiência com o acompanhamento de duas testemunhas, caso elas existam, apresentando, também neste momento, as provas que ainda existem e não apresentaram ainda (Brasil, 1953, Art. 845). Esta audiência de julgamento vai ser contínua; entretanto, caso não seja possível, por razão de força maior, finalizá-la no mesmo dia, o juiz irá marcar a tal continuação para a primeira data livre próxima, independentemente de nova notificação (Brasil, 1953, Art. 849).

6º – Conciliação: após a abertura da audiência, o juiz irá propor uma conciliação (Brasil, 1953, Art. 846). Caso exista um acordo entre as partes, o termo será lavrado (Brasil, 1953, Art. 846, § 1º).

7º – Leitura da Reclamação e Defesa: sem a existência de um acordo, o reclamado irá possuir vinte minutos para exibir a sua defesa, depois da leitura da reclamação, na situação em que esta não for dispensada pelas duas partes (Brasil, 1953, Art. 847).

8º – Instrução do Processo: finalizada então a defesa, o juiz possui a capacidade de interrogar as duas partes (Brasil, 1953, Art. 848). Após tudo isso, vão ser ouvidas as testemunhas, os peritos e os técnicos, caso eles existam (Brasil, 1953, Art. 848 § 2º).

9º – Razões finais: finalizando esta instrução, as partes vão poder exibir as suas razões finais (Brasil, 1953, Art. 850 parte inicial).

10º – Conciliação: depois destas ações, o Juiz irá renovar a proposta de conciliação (Brasil, 1953, Art. 850, parte final).

11º – Sentença: fundamentando-se nas provas evidenciadas e no Direito, o Juiz irá proferir sua sentença, sentença esta que decide a lide (Brasil, 1953, Art. 850, parte final).

12º – Recursos: no que diz respeito estas decisões, cabem os seguintes recursos: recurso ordinário para instância superior (Brasil, 1953, Art. 895) e recurso de revista para a Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões que foram proferidas em grau de recurso ordinário em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho (Brasil, 1953, Art. 896).

13º – Trânsito em Julgado da Sentença: esta sentença transita em julgado no momento em que não mais é possível interpor recurso. *“Denomina-se coisa julgada material a eficácia, que torna imutável e indiscutível a sentença, não mais sujeita a recurso ordinário ou extraordinário”* (Brasil, 1953, Art. 467).

14º – Liquidação: depois de esta sentença ter transitado em julgado (Brasil, 1953, Art. 876), este processo trabalhista se altera para a etapa de liquidação, situação esta que, se solicita às partes ou ao Perito-Contador o cálculo de liquidação de sentença, possuindo a intenção de fazer a apuração do valor da condenação (Brasil, 1953, Art. 879, caput a parágrafos).

15º – Intimação: as partes recebem a intimação para realizar sua manifestação sobre o cálculo de liquidação de sentença, no prazo comum, de cinco dias (Brasil, 1953, Art. 852-h, § 7º).

16º – Impugnação: estipulada a conta e tornada líquida, o Juiz terá a capacidade de abrir as partes, prazo sucessivo de dez dias para a impugnação que se embasou

com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob a pena de preclusão (Brasil, 1953), Art. 879, § 2º).

17º – Intimação: criada então a conta pelas partes ou pelos órgãos auxiliares da justiça do Trabalho, o Juiz irá realizar a intimação da União para que se manifestem no prazo de dez dias, sob pena de preclusão (Brasil, 1953, Art. 879, § 3º).

18º – Sentença e homologação do cálculo: sem a existência de manifestação contrária a sentença, será feita a homologação do laudo pericial, possuindo os cálculos de liquidação desta sentença.

19º – Citação: requisitada então a execução, o Juiz vai mandar realizar a expedição do mandado de citação do executado, com o objetivo de que se respeite a decisão ou o acordo no prazo, pela forma e sob as condições determinadas ou, no instante em que se trate de pagamento em dinheiro, incluindo nisso as contribuições sociais devidas a União para que se realize no prazo de quarenta e oito horas, ou assegure a execução, sob a pena de penhora (Brasil, 1953), Art. 880 e 882).

20º – Embargos: assegurada a execução com a penhora de bens, o executado irá possuir o prazo de cinco dias para evidenciar os embargos, sendo determinado o mesmo prazo ao exequente para impugnação (Brasil, 1953), Art. 884).

21º – Julgamento: será julgada na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação evidenciadas pelos credores, trabalhistas e previdenciários (Brasil, 1953), Art. 884, § 4º).

22º – Decisão: não sendo apresentadas as testemunhas na defesa, o Juiz, concluindo os autos, irá apresentar a sua decisão, dentro do prazo de cinco dias, julga subsistente ou insubsistente a penhora (Brasil, 1953, Art. 885).

23º – Avaliação: a realização da avaliação dos bens que foram penhorados em consequência da execução da decisão condenatória vai ser efetuada através de um avaliador apontado em comum acordo entre as partes, que irá receber às custas arbitradas pelo Juiz (Brasil, 1953), Art. 887).

24º – Arrematação: finalizada esta avaliação, será então feita a arrematação (Brasil, 1953), Art. 888).

25º – Arquivo: após transcorridas todas estas fases e etapas, a ação de reclamação trabalhista se encaminha para o arquivo da Justiça do Trabalho (Brasil, 1953), Art. 711).

5.3 ETAPA PRELIMINAR DA EXECUÇÃO: LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA

São duas as etapas nos processos perícias contábeis trabalhistas que se apresentam necessários:

I - a etapa de instrução, que constitui-se através da formulação de quesitos pelas partes, que são de obrigação dos peritos;

II - a etapa de liquidação de sentença, através da criação dos cálculos das importâncias que se devem aos reclamantes, se fundamentando nas informações e na parte dispositiva da sentença judicial.

Sendo assim, a justiça trabalhista no decorrer de anos já havia apresentado a eficiência da liquidação de sentença e sua posterior execução como um ato incessante ao trânsito em julgado da sentença.

Entretanto, pouco mais de dez anos após a elaboração da Liquidação de Sentença como processo autônomo em contexto civil, o legislador retorna a inserí-lo como sendo simplesmente uma etapa do processo de conhecimento, responsabilizando ao jurisdicionado medidas que torna possível a celeridade no recebimento de seu crédito.

A regulamentação da liquidação de sentença recebe sua fundamentação através dos arts. 475-A a 475-H do CPC, situação em que este prevê três maneiras de liquidação: a liquidação por cálculo do contador, por artigo e por arbitramento (BRASIL, 2017).

Em todas as possíveis maneiras de liquidação, é extremamente relevante ressaltar que no Código não mais previsto a necessidade de citação da parte contrária, que já se encontrava no indivíduo de seu advogado. A liquidação atualmente necessita exclusivamente da intimação do advogado, auxiliando então com o princípio da economia processual e da celeridade. Na maior parte das comarcas, esta intimação é realizada por publicação oficial, diminuindo os custos e também todas as possibilidades de eventuais desaparecimentos procrastinatórios, além da eliminação deste custo à parte que realiza a liquidação.

5.4 LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULO

A realização da liquidação de sentença possui a intenção de estipular o valor da condenação que foi apresentada na sentença dada pelo juiz, que não apresenta-se líquida.

Sendo assim, efetua-se esta liquidação por cálculo no momento em que o montante da condenação é dependente de um mero cálculo aritmético.

“Conforme o art. 475-B do CPC, com redação dada pela Lei 11.232/2005. Quando a determinação do valor da condenação depender apenas de cálculo aritmético, o credor requererá o cumprimento da sentença, na forma do art. 475-J desta Lei, instruindo o pedido com a memória discriminada e atualizada do cálculo. § 3º Poderá o juiz valer-se do contador do juízo, quando a memória apresentada pelo credor aparentemente exceder os limites da decisão exequenda e, ainda, nos casos de assistência judiciária (CPC, Art. 475-B – com redação dada pela Lei 11.232/2005).”

As lições de Malta (2012) evidenciam que no processo civil não existe liquidação perante um cálculo do contador. No processo trabalhista, mesmo que a consolidação não se manifeste sobre o assunto, usa-se o cálculo do contador na situação em que a definição do valor da condenação depende exclusivamente do cálculo aritmético.

5.5 VERBAS E DENOMINAÇÕES TRABALHISTAS

Averiguaremos agora os conceitos e definições no que diz respeito às verbas e denominações trabalhistas.

5.5.1 Revelia

Podemos compreender a revelia pela ocasião em que se encontra a parte que, citada, deixa de comparecer em juízo para realizar sua defesa.

Sendo assim, o art. 844 da CLT (Brasil, 1953) elenca sobre a revelia da seguinte maneira: *“O não comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão, quanto à matéria de fato”* (BRASIL, 2016).

Segundo a concepção de Oliveira (2015), podemos observar a revelia assim:

“É o estado imposto ao réu que, habilmente, citado, deixa de apresentar defesa. A revelia não está obrigatoriamente ligada ao não comparecimento do réu à audiência. Poderá comparecer e negar-se a formular defesa. A

revelia se concretiza pelo ato objetivo da ausência de defesa. (OLIVEIRA, 2015, p.83).”

Segundo esta perspectiva, revelia é a denominação utilizada para a parte faltante, perante da solicitação do magistrado, resultando nas penalidades prescritas em lei.

5.5.2 Prescrição

Entende-se por Prescrição a perda do direito de ação por quem não a efetuou no prazo determinado. A prescrição no processo trabalhista ocorre de forma quinquenal (5 anos), em outras palavras, o empregado possui o direito a reclamar os últimos cinco anos de trabalho, fazendo a contagem a partir do ajuizamento da ação, desde que se respeite a prescrição bienal (2 anos).

Anteriormente à CF/88, o empregado possuía a capacidade de reclamar as verbas devidas nos últimos 2 anos em que efetuou seus trabalhos para a empresa (art.11, (Brasil, 1953). Através da nova carta magna, este período de tempo foi elevado para 5 (cinco) anos (art. 7.º, inc. XXIX, da CF/88).

Desta maneira o empregado terá a possibilidade de reclamar todas as verbas que lhe eram devidas e não acabaram sendo pagas no decorrer dos últimos cinco anos em que trabalhou na organização.

Na realização da contagem da prescrição, sempre precisa ser levado em consideração o ajuizamento da ação, sendo imprescritas os últimos cinco anos do contrato de trabalho.

5.5.3 Equiparação salarial

No caso da equiparação salarial, assim como o próprio nome deixa claro, ocorre no momento em que a função de dois indivíduos realizam as mesmas atividades e outros requisitos que dispõem à lei, precisam possuir os seus salários equiparados.

Entre os elementos que caracterizam uma equiparação salarial, podemos ressaltar, fundamentando-se no art. 461 da CLT (Brasil, 1953), os seguintes:

- Identidade de Funções;
- Trabalho de igual valor;

- Mesma localidade;
- Mesmo empregador;
- Simultaneidade na prestação de serviço;
- Inexistência de quadro organizado em carreira.

5.5.4 Horas extras

As horas extras, tal como o próprio nome já evidencia, compreende-se pelo tempo que o empregado trabalha, no período que vai além do seu turno natural. Não considerando horas extras somente no instante em que for ultrapassada às 8 horas diárias de trabalho, isso porque diversas atividades trabalham em turnos inferiores aos de 6 ou 4 horas, em certas ocasiões podem chegar até 12 horas, tal como no caso dos vigilantes noturnos, então o fator crucial para que se caracterize horas extras é a extrapolação do turno natural do trabalho.

Observando o art. 59 da CLT (Brasil, 1953), a duração normal do trabalho possui a capacidade de ser acrescida de horas suplementares, na quantidade que não ultrapasse duas, perante um acordo escrito entre empregador e empregado, ou perante um contrato coletivo de trabalho (BRASIL, 2016).

No que diz respeito a este adicional das horas extras, a constituição estipula que o mínimo da remuneração de horas extras esteja em 50%, modificando o § 1º do artigo 59 da CLT (Brasil, 1953), que apresentava que o mínimo seria o de 20% (BRASIL, 2017).

No âmbito da base de cálculo das horas extras, esta precisa se constituir por todas as verbas de natureza salarial, assim como comissões, prêmios, ou seja, a remuneração em um todo salvo exceções.

5.5.5 Intervalo intrajornada

No contexto da jornada de trabalho contínua, precisam ser respeitados os seguintes intervalos para alimentação e descanso, denominado de intervalo intrajornada:

- I - Jornada de trabalho de até 4 horas: não existe um intervalo para descanso;
- II - Jornada de 4 a 6 horas: ocorre 15 minutos de intervalo

III - Jornada maior que 6 horas: intervalo mínimo de 1 hora, exceto no caso de que o empregador possua autorização do delegado do trabalho (Art. 71 da CLT, Brasil, 1953).

Na situação onde exista uma supressão do intervalo intrajornada, este precisa receber remuneração assim como as horas extras e seus reflexos. Entretanto, existem algumas decisões onde o pagamento do intervalo intrajornada suprimido é entendido como sendo de natureza indenizatória, como sendo uma forma de multa ao empregador que não leva em consideração o horário sagrado da refeição e descanso, sendo assim, não acaba refletindo no cálculo das demais verbas devidas ao empregado (BRASIL, 2017).

5.5.6 Intervalo Inter jornada

O intervalo entre duas jornadas de trabalho deve possuir o mínimo de 11 horas (Art. 66 Brasil, 1953). E semanalmente, o empregado possui o direito de descansar 24 (vinte quatro) horas consecutivas Art. 67 da (Brasil, 1953). Tais períodos são denominados de intervalo Inter jornada e precisam ser contados desde o final do expediente do dia anterior.

Igualmente ao intervalo intrajornada, se ocorrer a supressão deste, ele precisa receber a remuneração de horas extras.

5.5.7 Adicional de insalubridade

No que diz respeito ao adicional de insalubridade, as lições de Oliveira (2017) apresentam as atividades insalubres da seguinte forma:

“Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. (OLIVEIRA, 2017, p.23).”

Seguindo no âmbito do adicional de insalubridade, o mesmo é capaz de ser classificado em três diferentes níveis, o máximo, o médio e o mínimo, e o adicional que deve corresponder a 40%, 20% e 10% de forma respectiva sobre o salário

mínimo, com exceção de, através de convenção coletiva, força de lei ou algo do gênero que estipule uma diferente base de cálculo.

Desta maneira, as atividades e operações insalubres são elencadas pela Portaria MTE nº 3.214, de 8-6-78, NR 15, e respeitam as normas especiais da seguinte forma:

“Exame médico a cada período ou a intervalos menores, a critério do médico encarregado;
Abreugrafia ou telerradiografia de tórax, sempre que o empregado estiver exposto a qualquer tipo de poeira ou outro agente que possa causar danos ao aparelho respiratório;
Proibição de trabalho de menor (art. 405, inciso I, da CLT);
Licença prévia das autoridades competentes em matéria de medicina do trabalho para a realização de hora extra (art. 60 da CLT);
Existência de um lavatório para a cada 10 trabalhadores, conforme portaria nº 3.214, de 8-6-78, NR 24.1.8 (Brasil, 1953).”

Sendo assim, fica claro que para o empregado receber este adicional adicionada a sua remuneração, existe uma diversidade de análises a serem realizadas por especialistas que determinem o nível de insalubridade a ser classificado.

5.5.8 Adicional noturno

O empregado que se sujeita a uma jornada noturna irá receber uma remuneração adicionada ao salário, conhecida como adicional noturno, por necessitar de um esforço mais elevado do organismo humano, que está acostumado a descansar no decorrer da noite.

Sendo assim, possui direito ao adicional noturno o empregado que realiza o trabalho no período entre as 22h e às 5h do dia seguinte (BRASIL, 2017).

O trabalho realizado no decorrer do horário noturno precisa receber remuneração com o adicional de 20% no mínimo, calculado sobre a hora normal diurna (art.73 da (Brasil, 1953).

No decorrer deste período denominado de noturno pela CLT (Brasil, 1953), a hora relógio irá ser diminuída de 60 minutos para 52 minutos e 30 segundos. Esta é a regra do § 1.º do art. 73 da CLT (Brasil, 1953).

Nesta perspectiva, o trabalhador que trabalhar 7 horas em horário noturno terá efetuado, realmente, 8 horas para efeito da lei, por conta desta diminuição da hora noturna.

5.5.9 13º Salário

Os dizeres do Art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, determinam a expressão “décimo terceiro salário”, para se referir a gratificação natalina. Cabe ainda salientar que a constituição estipula que seja pago se fundamentando na remuneração integral.

Sendo assim, o 13º salário é uma gratificação compulsória determinada através da lei 4.090/62, que precisa ser paga até o dia 20 de dezembro de cada ano trabalhado.

A quantia em valor do 13º salário é correspondente à 1/12 avos da remuneração devida em dezembro por cada mês de trabalho realizado (§1.º do art. 1.º da Lei 4090/62).

Desta maneira, todas as verbas que apresentam natureza salarial e que constituem a remuneração com habitualidade, assim como horas extras, comissões, adicional noturno precisam fazer parte da base de cálculo para o décimo terceiro.

5.5.10 Férias e o terço constitucional

Entende-se férias pelo período de descanso que o empregado possui direito depois de 12 meses trabalhados. O empregador irá poder disponibilizar as férias até 12 meses após ao período aquisitivo, sobre a pena de pagamento dobrado das mesmas (Art. 137 Brasil, 1953).

Os cálculos das férias se fundamentam na remuneração do empregado agregando todas as verbas de natureza salarial habitual.

Após a promulgação da Constituição de Federal de 1988, deve-se um 1/3 a mais sobre a remuneração de férias, no mínimo, conhecido como o adicional de férias.

5.5.11 Fundo de garantia por tempo de serviço

O surgimento do fundo de garantia por tempo de serviço ocorreu através da Lei 5.107/66 (modificada pela Lei 7.839/89, e está revogada pela Lei 8.036/90), não é, expressamente uma verba trabalhista.

Compreende-se por uma conta bancária que se vincula a Caixa Econômica Federal e individualizada através do nome do trabalhador, onde o empregador faz o depósito mensal de 8% da remuneração recebida pelo seu empregado.

Na situação onde o empregado é dispensado sem justa causa, realiza-se o levantamento do saldo de sua conta, precisando então a empresa pagar-lhe, ainda, uma multa que corresponde a 40% sobre o montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada do autor em todo o contrato de trabalho, adequadamente atualizado.

No que diz respeito à base de cálculo do FGTS, faz parte dela todas as verbas de natureza salarial, comuns ou não, assim como comissões, prêmios, horas extra, salário etc.

5.5.12 Correção monetária e juros de mora

No caso da correção monetária, contrariamente aos juros, o objetivo é simplesmente atualizar o valor nominal da moeda, fazendo a restituição da perda que aconteceu por conta da inflação.

Nos dias de hoje, os processos trabalhistas recebem a correção pelos índices divulgados pelo TRT, que se fundamenta na TR (taxa referencial) divulgadas pelo governo mensalmente.

No que diz respeito aos juros de mora, este apresenta a natureza de remunerar o de capital do empregado suprimido no decorrer do vínculo de emprego, por isso o mesmo se aplica sobre o total devido pela ré adequadamente corrigido.

Os juros devem ser contados a partir da data do ajuizamento da ação trabalhista, hoje está em 1% ao mês.

5.5.13 INSS e IRRF

Todas as contribuições previdenciárias no que diz respeito ao processo trabalhista se calculam mês a mês (regime de competência), levando em consideração o percentual que se aplica sobre os valores já quitados durante o contrato de trabalho e as diferenças deferidas por meio da decisão judicial, devendo

respeitar o teto de contribuição e fazendo a dedução da parcela que já se recolheu em época própria.

Os valores alcançados vão precisar sofrer correção se embasando nos critérios determinados pela legislação previdenciária.

Os recolhimentos Fiscais vão precisar ser recolhidos sobre o total de verbas de origem salarial através do regime de caixa, devendo incidir de somente uma vez, sobre o total recebido pelo autor (BRASIL, 2017).

Generalizando esta situação, é abordado e calculado os descontos fiscais e previdenciários no processo trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo realizado foi pautado em cima da continuidade da relação de emprego versus o natural interesse dos contratantes em preservar sua liberdade de romper o vínculo de emprego, interesse que é bastante mais considerável por parte do empregador e que tem sido justificado através de exigências da empresa, como a necessidade de manter apenas a mão de obra produtiva e a de impor a disciplina no ambiente de trabalho (PASSOS, 2018 e MIRANDA, 2019).

Como pudemos explicar, o conflito entre estas tendências divergentes torna especialmente complexa a terminação das relações de trabalho e, mais tarde, se acrescentarmos que suas consequências são, evidentemente, graves para o trabalhador, para quem o salário é essencial à sobrevivência.

As análises dos índices mostram que as reclamações trabalhistas afetam a estrutura de capital das empresas e a composição do endividamento das empresas podendo pôr em risco a sua continuidade. Assim, surgem as reclamações trabalhistas e as rescisões contratuais de trabalho que sob proteção do Direito do Trabalho causam despesas as empresas. Portanto, o estudo foi feito sob a ótica trabalhista com as novas relações e leis quanto a rescisão do contrato de trabalho e as reclamações trabalhistas e assim, os custos que geram no passivo das empresas.

O objetivo geral era de analisar as causas e os efeitos que as rescisões e reclamações trabalhistas podem gerar no passivo das empresas, alcançado ao se esboçar os efeitos na contabilidade dos custos com rescisões e reclamações trabalhistas. Também se alcançou os objetivos específicos que foram determinados

uma vez que se identificou os motivos que geram as rescisões e reclamações trabalhistas sendo a rescisão do contrato por vontade do empregado, por desaparecimento de uma das partes, por mútuo acordo, por culpa recíproca, por advento do termo do contrato e por força maior, se tendo analisado brevemente cada um deles no estudo. Também se tratou de abordar no estudo no processo trabalhista como se dá desde a petição inicial à liquidação de sentença, versando sobre suas etapas.

Outro objetivo específico era de identificar os efeitos na contabilidade dos custos com rescisões e reclamações trabalhistas, sendo que no estudo se expôs as verbas e denominações trabalhistas verificando cada uma, sendo Revelia, Prescrição, Equiparação Salarial, Horas extras, Intervalo Intrajornada, Intervalo Interjornada, Adicional de Insalubridade, Adicional Noturno, 13º Salário, Férias e o Terço Constitucional, Fundo de Garantia Por Tempo De Serviço, Correção Monetária e Juros de Mora e por fim o INSS e IRRF, onde se pode explicar sobre cada uma e verificar as informações contábeis resultantes nas causas e efeitos das rescisões e reclamações trabalhistas em cada um dos itens de forma direta e sucinta.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Lex. ed. São Paulo: Saraiva 2005.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas nº 14, 188, 212, 276, 389**. Disponível em: http://www.tst.gov.br/Cmjpn/livro_html_atual.html#Sumulas . Acesso em: março de 2021.

BRASIL. **CLT – Consolidação das Leis do trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: março de 2021.

BRASIL. **Código de Processo Civil (CPC)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm . Acesso em: março de 2021.

BRASIL. **Lei 11.232, de Dezembro de 2005 - Da Liquidação de Sentença**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11232.htm . Acesso em: março de 2021.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 45ª ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. In VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática**. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FAGUNDES, Jair Antonio. **Teoria da Contabilidade**. Disponível em: <http://www.jair.fema.com.br/apostilaeartigo.htm> . Acesso em: fev. de 2021.

GASPARINI, Renata Yanaga Shibukawa; OBERSTEINER, Maria Isabel Della Valle - **análise dos direitos e deveres do empregador e do empregado na celebração e na extinção do contrato de trabalho de uma Transportadora de Jaciara – MT** - Publicação científica da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale de São Lourenço - Jaciara/MT ; Ano V, Número 07, novembro de 2012

GONÇALVES, Nair Lemos, “**integração do Empregado na Empresa**” – “in” Ver. De Direito do Trabalho – nº5- Jan./Fev. 1977- Ano 2 – p. 77; Leite, Júlio César do Prado “**Proteção contra a despedida arbitrária – Fundo de Garantia e Indenização**”-“in” Revista LTR. Maio, 1980 p. 567.

LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARION, J.C. **Análise das demonstrações contábeis**. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MIRANDA, VALESCA BERTHODO DE. IMPACTOS NA CONTABILIDADE TRABALHISTA APÓS A REFORMA NAS LEIS DO TRABALHO. 2019 41 páginas Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/3398/1/tcc%202019.pdf>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Manual de Revelia**. 2ª Ed. São Paulo, RT 2015. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5184.pdf> Acesso em: março de 2021.

OLIVEIRA, Aristeu. **Cálculos Trabalhistas**. 29ª Edição, Ed. Atlas. 2017.

PAES DE ALMEIDA, Amador. **CLT Comentada**. São Paulo: Saraiva, 9ª Edição. 2017.

Passos, Rosinaldo da Silva. A percepção dos profissionais do departamento pessoal em um escritório de contabilidade de Cruz das Almas-BA diante da influencia das distintas convenções coletivas dos comerciários aplicadas no ano de 2017. 2018. 156 páginas Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. FACULDADE MARIA MILZA.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e despedida indireta**. 2 ED. rev. e ampl. 2001.

RAMOS, Leonardo Augusto. A LEGALIDADE DA PEJOTIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA EM CONFORMIDADE COM A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. 2022. 67 páginas. UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed. 2000.

RODRIGUES, Maurício Grahl. **A Importância da contabilidade para análise do desempenho econômico-financeiro das organizações**. 2012. 22 páginas. Orientador: Prof. Wendy Beatriz Witt Haddad Carraro. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade Federal do Rio Grande do Sul - RS. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/79378/000897856.pdf?sequence=1> Acesso em: março de 2021.

SANTOS, Mayara Vieira dos. POSSIBILIDADE DE COMPENSAÇÃO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL COM BASE NO ARTIGO 59 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. 2021. 76 páginas. UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA.

SILVA, Fabrício Oliveira. **O profissional contábil na função de Departamento de pessoal: diminuindo as possibilidades de conflitos trabalhistas** - Faculdade São Francisco de Barreiras – FASB no Curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo [et al]. **Instituições do Direito do Trabalho**. v. 1. 22 ed. São Paulo: LTr, 2005.

ZANLUCA, Júlio César. **A consolidação das leis do trabalho: CLT**. 2011. Disponível em: <http://www.guiatrabalista.com.br/tematicas/c/t.htm> . Acesso em: março de 2021.

ZANNA, Remo Dalla. **Prática de perícia contábil**. São Paulo: Thomson, 2005. 544 p.